

Bản án số: 01/2024/LĐ-PT

Ngày: 28 – 5 - 2024

“V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động, yêu cầu bồi
thường thiệt hại”

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH HẬU GIANG

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Hồng Thanh

Các Thẩm phán: Ông Võ Hoàng Khải

Ông Võ Thái Sơn

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hà Linh – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Hậu Giang.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hậu Giang tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Hồng Thắm - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 5 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Hậu Giang, công khai xét xử phúc thẩm vụ án thụ lý số: 01/2024/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 02 năm 2024, về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, yêu cầu bồi thường thiệt hại”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 25 tháng 09 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2024/QĐ-PT ngày 19 tháng 4 năm 2024, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Phạm Vũ H; cư trú tại: số nhà K, đường N, phường X, quận N, thành phố Cần Thơ (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền của ông Phạm Vũ H (theo văn bản ủy quyền ngày 24/10/2022): Bà Huỳnh Thị Ngọc N; cư trú tại: số nhà K, đường N, phường X, quận N, thành phố Cần Thơ (có mặt).

- Bị đơn: Liên danh Suez Water A - S. Địa chỉ: S, 2E, DK, - 8310, Tranbjerg, Đan M.

Người đại diện theo ủy quyền (theo Thư ủy quyền ngày 11/01/2023, Thư ủy quyền ngày 30/3/2023, Thư ủy quyền ngày 23/3/2023 và Giấy ủy quyền ngày 24/7/2023):

1. Ông Vũ Xuân T, chức vụ : Giám đốc dự án tại tỉnh Hậu Giang. Địa chỉ: Số P V, đường C Phường V, thành phố V, tỉnh Hậu Giang; địa chỉ liên lạc hiện nay : Số B, Ngõ A, M, phường M, quận H, Thành phố Hà Nội (có mặt).

2. Bà Lê Kim T1 ; địa chỉ: Số P V, đường C Phường V, thành phố V, tỉnh Hậu Giang (vắng mặt).

3. Bà Đỗ Ngân B; địa chỉ: số H N, quận Đ, Thành Phố Hà Nội (có mặt).

4. Bà Nguyễn Thị Hồng N1; địa chỉ: số H N, quận Đ, Thành Phố Hà Nội (có mặt).

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn ông Phạm Vũ H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, các tài liệu có trong hồ sơ thì nội dung vụ án được tóm tắt như sau:

Theo Đơn khởi kiện ngày 27/7/2022, nguyên đơn ông Phạm Vũ H trình bày: Ông H có ký kết hợp đồng lao động số Suez-VT-LC-PVH-005-001, ngày 15/11/2021 với Liên danh S1 (*gọi tắt là Liên danh S1*) do ông Vũ Xuân T làm đại diện. Thời hạn hợp đồng lao động là 12 tháng kể từ ngày 01/12/2021 đến ngày 31/11/2022, đây là hợp đồng thứ hai với Liên danh Suez. Trong quá trình làm việc, ông H luôn tuân thủ quy định của hợp đồng lao động và chỉ đạo công việc từ cấp trên. Vào ngày 27/12/2021, ông H có viết thư gửi qua email cho cấp trên để trình bày ý kiến là không đồng ý về việc cấp trên yêu cầu ông H chuyển sang phụ trách công việc khác. Qua một số thư từ điện tử trao đổi giữa ông H với cấp trên và bộ phận nhân sự, ông H đều bày tỏ nguyện vọng muốn tiếp tục làm việc tại Liên doanh S1. Tại cuộc họp nội bộ vào ngày 04/01/2022, ông H trình bày ý kiến với cấp trên về nguyện vọng tiếp tục làm việc tại dự án theo hợp đồng đã ký, tuy nhiên cấp trên là ông Vũ Xuân T nhiều lần ép ông phải nghỉ việc và yêu cầu bàn giao công việc. Ngày 06/01/2022 thì Liên danh S đã đơn phương ra quyết định số Suez-VT-HR-22-001 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông H kể từ ngày 08/01/2022 và yêu cầu ông H thực hiện bàn giao công việc. Ông Phạm Vũ H cho rằng hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của ông H nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết, theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động, cụ thể:

- Yêu cầu Liên danh Suez phải nhận ông Phạm Vũ H trở lại làm việc.

- Thực hiện trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Phạm Vũ H không được làm việc gồm:

+ Tiền lương cho thời gian không được làm việc: số tiền 191.295.231 đồng, được tính như sau: tháng 1/2022 x 27.027.731 đồng và tiền lương 05 tháng từ tháng 02/2022 đến 06/2022 là 32.853.500 đồng x 5 tháng = 164.267.500 đồng.

+ Tiền đóng bảo hiểm xã hội cho 06 tháng: số tiền 51.840.000 đồng (mức đóng bảo hiểm xã hội 27.000.000 đồng x 32% = 8.640.000 đồng x 06 tháng)

+ Bồi thường tiền lương 6 tháng: số tiền 197.121.000 đồng (32.853.500 đồng x 6 tháng)

Quá trình tố tụng tại cấp sơ thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà Huỳnh Thị Ngọc N trình bày: Vào ngày 27/12/2021, ông H có sử dụng email vu-hoang.pham@suez.com, đây là địa chỉ email do Liên danh S cung cấp bao gồm tài khoản và mật khẩu để sử dụng trong quá trình làm việc. Theo nội dung thư viết chỉ trình bày ý kiến về vấn đề điều chuyển công việc, không có thời gian xin nghỉ việc, thời gian bàn giao công việc như nội dung bị đơn cung cấp cho Tòa án. Liên danh Suez căn cứ vào thư điện tử ngày 27/12/2021 của ông H viết gửi cho ông T để ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đã làm ảnh hưởng quyền lợi của ông H nên yêu cầu Tòa án chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H. Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội yêu cầu tính đến khi xét xử sơ thẩm, cụ thể: Tháng 01/2022 mức lương là 27.027.731 đồng = 27.027.731 đồng; từ tháng 02/2022 đến 08/2023 mức lương là 32.853.500 đồng/tháng x 19 tháng = 624.216.500 đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội cho 20 tháng, mức đóng bảo hiểm xã hội 27.000.000 đồng x 32% là 8.640.000 đồng x 20 tháng = 172.800.000 đồng; bồi thường tiền lương 06 tháng x mức lương 32.853.500 đồng/tháng = 197.121.000 đồng.

Bị đơn là Liên danh S1 – S, có ông Vũ Xuân T đại diện trình bày: Liên danh Suez có ký kết Hợp đồng lao động với ông Phạm Vũ Hoàng đ như nguyên đơn đã trình bày. Trong quá trình lao động, ngày 24/12/2021, ông H có trao đổi với ông T là Giám đốc dự án xin nghỉ việc vì muốn làm việc gần gia đình. Ngày 27/12/2021, ông H có gửi thư điện tử (email) xin thôi việc, nội dung trong thư điện tử đã cung cấp cho Tòa án. Sau khi ông H gửi email thì ông H còn gửi thêm Đơn xin thôi việc tại Văn phòng đại diện tại Hậu Giang, đã được lập vi bằng cung cấp cho Tòa án. Thời điểm ông H làm việc được Liên danh Suez cấp tài khoản email để trao đổi công việc, quản lý, sử dụng cá nhân, ông H tự đặt mật khẩu sử dụng mang tính bảo mật. Sau khi xem xét đơn, Liên danh S đồng ý đơn xin nghỉ việc của ông H và ngày 06/01/2022 ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là theo nguyện vọng của ông H. Cùng ngày ngày 06/01/2022, ông H đã bàn giao công việc và tài sản lại cho Liên danh Suez (có biên bản bàn giao), không xảy ra mâu thuẫn gì. Liên danh S chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là đúng quy định, bộ phận nhân sự đã chi trả đầy đủ các ngày lương đúng theo hợp đồng, đồng thời chốt và đóng bảo hiểm xã hội và trả sổ cho ông H đúng theo quy định pháp luật, ông H cũng không có ý kiến hay khiếu nại gì. Do đó, Liên danh Suez chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là đúng quy định nên không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông H.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 25 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang tuyên xử như sau:

Căn cứ vào khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019.

Căn cứ Điều 10, 11, 12, 13, 14 của Luật giao dịch điện tử năm 2005.

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Vũ H do bà Huỳnh Thị Ngọc N đại diện yêu cầu Liên danh Suez Water A/S–Suez International, do ông Vũ Xuân T đại diện về việc phải nhận ông Phạm Vũ H vào làm việc lại và có trách nhiệm thanh toán các khoản trong những ngày không được làm việc bao gồm tiền lương là 651.244.231 đồng, tiền đóng bảo hiểm xã hội 172.800.000 đồng và bồi thường 6 tháng tiền lương là 197.121.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 26 tháng 09 năm 2023, nguyên đơn ông Phạm Vũ H nộp đơn kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông H vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo.

Đại diện nguyên đơn trình bày: Hợp đồng lao động không có thỏa thuận sử dụng dữ liệu điện tử để giao dịch. Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ email của ông Vũ Xuân T để làm căn cứ giải quyết vụ án là không có căn cứ, lẽ ra phải căn cứ email của ông H. Về địa chỉ email của ông H được Liên doanh Suez cấp cho ông H sử dụng trong thời gian làm việc được sử dụng phần mềm Office 365 nên về tính bảo mật của email thì quản trị viên có quyền rất lớn. Quản trị viên có thể cho phép người dùng này truy cập vào hộp thư của người dùng khác: cài đặt cho phép đọc email từ hộp thư của người khác, cài đặt cho phép gửi email từ hộp thư của người dùng khác, cài đặt gửi email thay mặt cho người dùng khác. Sau khi cho thôi việc, tài khoản email của ông H đã bị khóa, không đăng nhập được nên nguyên đơn không thể tiếp tục truy cập để xem lại nội dung, vì vậy không thể khẳng định nội dung đơn xin nghỉ việc là do ông H viết và gửi đi. Ông H có gửi email cho ông T vào sáng ngày 27/12/2021 nhưng chỉ trao đổi, trình bày nguyện vọng về công việc được giao, không đồng ý việc cấp trên thay đổi phụ trách công việc khác. Còn về nội dung email xin nghỉ việc do bị đơn cung cấp có khả năng bị ai đó can thiệp vào email của ông H chứ ông H không có làm đơn xin nghỉ việc như bị đơn trình bày.

Theo nội dung email do ông T gửi lại cho ông H thể hiện không chấp nhận việc gửi đơn xin nghỉ việc qua email mà phải gửi đơn trực tiếp cùng các thủ tục kèm theo. Ông H không có gửi đơn trực tiếp để xin nghỉ việc, nội dung email của ông H gửi cho ông T chỉ trao đổi về việc không đồng ý thay đổi công việc phụ trách, không có nội dung xin nghỉ việc, không có văn bản thỏa thuận về

việc chấm dứt hợp đồng lao động nhưng Liên danh Suez cho ông H nghỉ việc là trái pháp luật. Đại diện theo ủy quyền đề nghị chấp nhận kháng cáo cũng như khởi kiện của ông H.

Đại diện theo ủy quyền của Liên danh S1 trình bày: Việc Liên danh Suez chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H là hợp pháp với các căn cứ như sau:

- Về căn cứ pháp lý: Liên danh Suez quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H là có căn cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019, các Điều 95, 96 của Bộ luật Tố tụng dân sự và các Điều 11, 12, 13, 14 của Luật Giao dịch điện tử.

- Về chứng cứ: Bị đơn đã chứng minh việc ông H nộp đơn xin nghỉ việc bằng email có tiêu đề Đơn xin nghỉ việc đã được trích xuất, dịch thuật và công chứng hợp pháp, được Văn phòng T3 lập vi bằng nộp cho Tòa án. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn đã thừa nhận vào thời điểm sáng ngày 27/12/2021 ông H có gửi email cho ông T, phù hợp với chứng cứ bị đơn đã cung cấp. Ngày 04/01/2022, có cuộc họp nội bộ gồm 04 người thì ông T đã thông báo cho ông H về đơn xin nghỉ việc và yêu cầu ông H bàn giao công việc lại cho ông D. Sau đó, email của ông D viết ngày 05/01/2022 có nội dung anh H chưa bàn giao công việc theo nội dung cuộc họp ngày 04/01/2022. Điều này chứng minh giữa Liên danh S và ông H đã thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động. Do đó, việc Liên danh Suez cho ông H thôi việc là theo thỏa thuận của hai bên, trên cơ sở mong muốn của ông H.

Việc ông H nộp đơn xin nghỉ việc còn có nguồn chứng cứ khác là việc ông H nộp đơn xin nghỉ việc cho bà T1, là nhân viên văn phòng của Liên danh Suez tại V, được chứng minh bằng việc ông H có nhắn tin qua ứng dụng Zalo cho bà T1 kèm theo hình ảnh chụp đơn xin nghỉ việc để trên bàn làm việc của bà T1 nhưng sau đó ông H thay đổi ý định, lấy lại đơn xin nghỉ việc.

Đối với việc đại diện nguyên đơn cho rằng theo quy định của Liên danh Suez thì bắt buộc phải nộp đơn xin nghỉ việc trực tiếp bằng bản cứng là không đúng vì không có quy định nào bắt buộc phải viết đơn xin nghỉ việc bằng bản cứng.

Theo quy định của Liên danh Suez thì mật khẩu tài khoản email bắt buộc phải thay đổi 03 tháng/lần nên việc nguyên đơn cho rằng có người của Liên danh Suez tác động vào tài khoản email của ông H là không có căn cứ. Bản thân ông H đã biết rõ nội dung đơn xin nghỉ việc ngày 27/12/2021 và cũng không có ý kiến gì mà 06 tháng sau mới khởi kiện.

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là hợp pháp vì có căn cứ pháp lý, có đủ các chứng cứ phù hợp với lời thừa nhận của đại diện nguyên đơn tại phiên tòa, thẩm quyền ký là hợp pháp. Do đó, đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hậu Giang trình bày quan điểm:

- *Về chấp hành pháp luật tố tụng*: Quá trình giải quyết vụ án, Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và các đương sự đã thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

- *Về việc giải quyết vụ án*: Liên danh S có cung cấp chứng cứ là Vi bằng của Văn phòng T3 lập và ghi nhận trên tài khoản email của ông Vũ Xuân T, nội dung thư viết vào ngày 27/12/2021 được dịch thuật theo quy định. Được thể hiện thời gian làm việc tại Liên danh S, ông Phạm Vũ H sử dụng tài khoản email là vu-hoangpham@suze.com, vào lúc 09:54AM ngày 27/12/2021, ông H có gửi email đến ông T từ thư điện tử vu-hoang.pham@suez.com đến thư điện tử xuan-truong.vu@suez.com đơn xin nghỉ việc (bút lục 210- 211), nội dung thư cho thấy trước đó hai bên có trao đổi vấn đề nghỉ việc, ngày 27/12/2021 viết thư điện tử chính thức xin thôi việc và được Liên danh S chấp nhận đơn xin thôi việc và đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với ông Phạm Vũ H theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật lao động và Điều 5 của hợp đồng lao động giữa các bên đã ký kết. Theo quy định tại Điều 10, Điều 14 của Luật giao dịch điện tử năm 2005 thì nội dung thư viết trên là có giá trị pháp lý và được coi là chứng cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự. Do đó, Liên danh Suez ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số Suez-VT- HR-22-001, ngày 06/01/2022 để chấm dứt hợp đồng lao động với ông H là đúng và không trái pháp luật. Đại diện Viện kiểm sát đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Phạm Vũ H, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Sau khi xét xử sơ thẩm, nguyên đơn ông Phạm Vũ H có đơn kháng cáo đúng quy định tại các Điều 271, 272, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được xem là hợp lệ và chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Theo hợp đồng lao động số Suze-VT-LC-PVH-005-001, ký kết vào ngày 15/11/2021 giữa Liên danh S1 đại diện là ông Vũ Xuân T (Người sử dụng lao động) và ông Phạm Vũ H (Người lao động), hợp đồng lao động được ký kết tại nơi làm việc thường xuyên của người lao động, số P V đường C thuộc khu V, phường V, thành phố V, tỉnh Hậu Giang. Đây là hợp đồng lao động thứ hai giữa Liên danh S và ông Phạm Vũ H. Thời hạn hợp đồng lao động có thời hạn là 12 tháng, hiệu lực kể từ ngày 01/12/2021 đến ngày 31/11/2022, công việc phụ trách là giám sát công trường, mức lương cơ bản là 27.000.000 đồng/tháng. Hợp đồng lao động đã quy định quyền và nghĩa vụ cụ thể và Điều 5 của Hợp đồng lao động có quy định “Hợp đồng này có thể bị chấm dứt theo quy định của pháp luật”.

[3] Quá trình làm việc, vào ngày 23/12/2021 tại cuộc họp nội bộ thời gian tới ông H được cấp trên giao phụ trách công việc khác là giám sát việc thi công đường ống thì ông H cho rằng không đúng với chuyên môn và kỳ vọng của ông.

Đến ngày 27/12/2021, ông T nhận được email của ông H có nội dung xin nghỉ việc. Liên danh S đã đồng ý cho ông H nghỉ việc theo thư điện tử (email) đã gửi nên đã ban hành Quyết định số Suez-VT-HR-22-001 ngày 06/01/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Phạm Vũ H kể từ ngày 08/01/2022, lý do của việc chấm dứt hợp đồng là người lao động xin chấm dứt hợp đồng lao động. Sau khi nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, ngày 06/01/2022 ông H đã giao công việc và tài sản đúng quy định. Liên danh Suez chi trả đầy đủ các ngày lương đúng theo hợp đồng, đồng thời chốt, đóng bảo hiểm xã hội và trả sổ cho ông H đúng theo quy định pháp luật. Ngày 27/7/2022, sau 06 tháng kể từ khi nhận quyết định chấm dứt hợp đồng lao động thì ông Phạm Vũ H khởi kiện cho rằng Liên danh Suez đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật vì ông không có đơn xin nghỉ việc.

[4] Xét thấy, về căn cứ cho ông H nghỉ việc, Liên danh Suez có cung cấp chứng cứ cho Tòa án bao gồm: Vi Bằng của Văn phòng T3 lập ngày 05/9/2023 ghi nhận trên tài khoản email của ông Vũ Xuân T, nội dung thư viết vào ngày 27/12/2021 được dịch thuật theo quy định. Được thể hiện thời gian làm việc tại Liên danh S, ông Phạm Vũ H sử dụng tài khoản email là *vu-hoang.pham@suez.com* ngày 27/12/2021, lúc 9 giờ 45 phút ông H có viết thư gửi đến email người nhận *xuan-truong.vu@suez.com* của ông Vũ Xuân T - Giám đốc dự án. Nội dung thư viết *“trong cuộc họp nội bộ giữa các kỹ sư của S1 vào thứ Năm, ngày 23 tháng 12 năm 2021, anh đã giao cho tôi giám sát việc thi công đường ống sau kỳ nghỉ tết. Tuy nhiên, nhiệm vụ này không phù hợp với kinh nghiệm và kỳ vọng của tôi như đã mô tả khi ứng tuyển vào vị trí này. Tôi đã có cơ hội nói chuyện trực tiếp với anh chấp thuận cho từ chức. Vì vậy, tôi viết lá thư này để chính thức xin thôi việc. Tôi sẽ bàn giao công việc và tuân thủ các quy định của công ty cho đến khi kết thúc công việc”*. Như vậy, nội dung thư cho thấy trước đó hai bên có trao đổi vấn đề nghỉ việc, đến ngày 27/12/2021 ông H viết thư điện tử chính thức xin thôi việc và được Liên danh S chấp nhận đơn xin thôi việc và đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động với ông Phạm Vũ H theo khoản 3 Điều 34 của Bộ luật lao động và Điều 5 của hợp đồng lao động giữa các bên đã ký kết.

[5] Căn cứ Điều 10, Điều 14 của Luật Giao dịch điện tử năm 2005 thì nội dung thư viết trên được coi là chứng cứ theo quy định tại khoản 3 Điều 95 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định về xác định chứng cứ như sau: *“Thông điệp dữ liệu điện tử được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác theo quy định”*. Do đó, Liên danh Suez ban hành Quyết định số Suez-VT-HR-22-001, ngày 06/01/2022 chấm dứt hợp đồng lao động với ông H *“căn cứ vào Thư điện tử xin thôi việc của ông Phạm Vũ H ngày 27/12/2021 và nêu lý do chấm dứt là người lao động xin chấm dứt hợp đồng lao động”* là đúng pháp luật.

[6] Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của ông H thừa nhận vào thời điểm sáng ngày 27/12/2021 ông H có gửi email cho ông T nhưng cho rằng chỉ trao đổi, trình bày nguyện vọng đối với công việc được giao phụ trách,

do thời gian lâu, không thể kiểm tra lại nội dung mail đã gửi nên không thể khẳng định có nội dung xin nghỉ việc. Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cho rằng có ai đó từ phía Liên danh Suez can thiệp vào email do ông H sử dụng. Lập luận cho lý do nêu trên, đại diện của ông H cho rằng tài khoản email là thuộc sở hữu của Liên danh Suez cấp cho ông H trong thời gian làm việc tại Liên danh Suez. Tài khoản email của Liên doanh S1 sử dụng ứng dụng Office 365, theo đó quản trị viên có rất nhiều quyền đối với địa chỉ email mà Liên doanh S cung cấp cho ông H, cụ thể là quản trị viên có thể cho phép người dùng này truy cập vào hộp thư của người dùng khác: cài đặt cho phép đọc email từ hộp thư của người khác, cài đặt cho phép gửi email từ hộp thư của người dùng khác, cài đặt gửi email thay mặt cho người dùng khác. Tuy nhiên, đại diện của ông H không cung cấp được chứng cứ chứng minh cụ thể người nào đã can thiệp vào tài khoản email do ông H được giao sử dụng tại thời điểm gửi email xin thôi việc. Trong khi đó, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thừa nhận vào sáng ngày 27/12/2021 ông H có gửi email cho ông T.

[7] Mặt khác, về việc ông H xin nghỉ việc tại Liên doanh S, ngoài thư điện tử thì ông H còn gửi đơn xin nghỉ việc cho bà Lê Kim T1, là nhân viên văn thư làm việc tại Văn phòng của Liên doanh S1 tại thành phố V, được bà T1 trình bày và được Văn phòng T3 lập lập vi bằng ngày 02/12/2022 ghi nhận lời trình bày của bà T1. Theo đó, bà T1 trình bày: *“... xin trình bày về cái đơn xin nghỉ việc của anh Phạm Vũ H. Hôm đó là ngày tôi nghỉ phép thì anh H có để đơn xin nghỉ việc trên máy tính của tôi và chụp hình gửi qua Zalo cho tôi và nói là anh gửi đơn nhờ coi trình cho giám đốc dự án ký về việc xin nghỉ việc của anh. Do hôm đó tôi nghỉ phép nên tôi có trả lời qua Zalo lại cho anh là khi nào tôi trở lại làm việc thì tôi sẽ trình ký. Đến thứ ba tuần sau tôi trở lại làm việc thì không thấy cái đơn xin nghỉ việc của anh nữa, cho nên tôi có gọi lại cho anh thì anh có nói là anh xin rút lại đơn xin nghỉ việc và anh không nghỉ nữa...”*. Ngoài lời trình bày của bà T1 thì bà T1 còn cung cấp hình ảnh qua ứng dụng Zalo về 01 tài khoản Zalo có tên “Suez. Anh H” thể hiện có hình ảnh và nội dung về việc anh H gửi đơn xin nghỉ việc như bà T1 đã trình bày. Diễn biến sự việc cho thấy thư điện tử được gửi ngày 27/12/2021, phù hợp với thời gian anh H gửi tin nhắn zalo cho bà T1 ngày 31/12/2021 đã được Văn phòng T3 lập vi bằng ghi nhận, phù hợp với các tài liệu, chứng cứ khác thể hiện trong hồ sơ vụ án.

[8] Căn cứ Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: *“Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý”*. Theo đó, việc ông H thay đổi không xin nghỉ việc nữa phải được người sử dụng lao động là Liên doanh S đồng ý. Tuy nhiên, diễn biến sự việc cho thấy ông H không có thông báo bằng văn cho người có thẩm quyền của S về việc muốn tiếp tục làm việc và trên thực tế việc ông H muốn tiếp tục làm việc đã không được Liên doanh Suez đồng ý nên việc ông H thay đổi ý định không nghỉ việc mà mong muốn tiếp tục làm việc tại Liên danh Suez không có giá trị pháp lý.

[9] Như vậy, đại diện nguyên đơn cho rằng ông H không có đơn xin thôi việc, thư điện tử chỉ trao đổi nội dung không đồng ý việc cấp trên thay đổi phụ trách công việc khác, nội dung thư điện tử bị đơn cung cấp cho Tòa án có sự can thiệp thay đổi nội dung là không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận. Việc ông H xin nghỉ việc đã được đại diện hợp pháp của Liên doanh S1 đồng ý và đã ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trên cơ sở thư điện tử (email) xin thôi việc của ông H. Do đó, ông H khởi kiện Liên danh Suez đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không đúng. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H là có căn cứ pháp luật.

[10] Đại diện theo ủy quyền của ông Hoàng cung c vi bằng, kèm theo tài liệu thể hiện nội dung sau khi nhận được thư điện tử xin thôi việc của ông H thì ông T có email cho ông H thể hiện nội dung ông H cần viết, ký tên và nộp đơn trực tiếp, không phải thông qua email. Nội dung này không được ông T thừa nhận có gửi email cho ông H. Xét thấy, thông lệ làm việc của Liên danh Suez chấp nhận trao đổi, giao dịch, phân công nhiệm vụ thông qua việc gửi email với nhau; theo nội dung hợp đồng lao động đã ký kết, cũng như quy định của pháp luật lao động không bắt buộc việc người lao động xin thôi việc bắt buộc phải nộp đơn trực tiếp bằng văn bản giấy.

[11] Từ những nhận định trên, xét thấy ông H kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ có giá trị chứng minh cho yêu cầu kháng cáo của mình, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm là có căn cứ, phù hợp với các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án. Do đó, Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông H.

[12] Đề nghị của đại diện Viện kiểm sát phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[13] Về án phí dân sự phúc thẩm: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án thì ông H được miễn án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Phạm Vũ H.

Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 02/2023/LĐ-ST ngày 25 tháng 09 năm 2023 của Tòa án nhân dân thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang.

Căn cứ:

- Khoản 3 Điều 34 của Bộ luật Lao động năm 2019;

- Các Điều 10, 11, 12, 13, 14 của Luật Giao dịch điện tử năm 2005;

- Điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Vũ H (do bà Huỳnh Thị Ngọc N đại diện) yêu cầu Liên danh S1 (do ông Vũ Xuân T đại diện) về việc nhận ông Phạm Vũ H trở lại làm việc và có trách nhiệm thanh toán các khoản trong những ngày không được làm việc bao gồm tiền lương là 651.244.231 đồng, tiền đóng bảo hiểm xã hội 172.800.000 đồng và bồi thường 06 tháng tiền lương là 197.121.000 đồng.

2. Về án phí sơ thẩm và án phí phúc thẩm: Ông Phạm Vũ H được miễn theo quy định.

Bản án lao động phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

CÁC THẨM PHÁN

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Hồng T2